

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA BAGIAN PRODUKSI PUSRI 1B PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Syafarudin¹⁾, Omar Hendro²⁾, Muhammad Wadud³⁾

1) 2) 3) Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri

2) Program Studi Manajemen Universitas Muhamadiyah Palembang

Jl Jend. Sudirman No. 629 KM. 4 Palembang

Email : Syafar26@gmail.com¹⁾, Omar_Hendro@yahoo.com²⁾, wadudpnsd2005@yahoo.co.id³⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence the health and safety on the performance of employees At Pusri Operations Division 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. The number of members of a population of as many as 150 employees. The sampling technique using simple random sampling since the sampling is done at random members of the population regardless of strata that exist in the population. And the determination of the sample size in this study using a formula Slovin, in order to obtain the results of 60 respondents to be sampled in the study. This research uses descriptive analysis with quantitative approach using a questionnaire as a data collection tool and using the technique of simple linear regression analysis to measure the impact of independent variables on the dependent variable is the occupational safety and health as an independent variable (X) and employee performance as the dependent variable (Y). The data in this study aided by Statistitcal program for Product and Service Solution (SPSS) version 22. The results of this study stated that the safety and health significant and positive impact on the performance of employees of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Based on the results of empirical testing of safety and health variables have 0.544 dengan coefficient value of 8.321 t value as well as the significant value of 0.000.

Key words: Occupational Health and Safety, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berikut definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli Menurut Adrian Sutedi (2009:170). “Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian”. Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu pemeliharaan yang ada di PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang pelaksanaankekeselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

Pendapat dari ahli yang lain, Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014:23)

PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah salah satu perusahaan pupuk tertua di Indonesia yang bergreak di bidang Petrokimia dimana produk utamanya terdiri dari amonia dan urea, sedangkan produk samping terdiri dari amonia Ekseks, Oksigen, Nitrogen, CO₂ cair dan padat/*Dry ice*.

Pupuk Urea adalah Pupuk Kimia mengandung Nitrogen (N) berkadar tinggi yaitu sebesar 46% dengan Pengertian setiap 100 kg Nitrogen, Moisture 0,5% Kadar Biuret 1% ukuran 1-3,35 MM 90% Min serta berbentuk Prill. Sedangkan Bahan baku pembuatan amonia adalah gas bumi yang diperoleh dari Pertamina dengan komposisi utama Metan (CH₄) sekitar 70% dan karbon Dioksida (CO₂) sekitar 10 % steam atau uap air diperoleh dari air musi setelah mengalami suatu proses pengolahan tertentu di pabrik Utilitas.

PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri yang memproduksi pupuk. PT Pusri memiliki pabrik yang digunakan untuk memproduksi pupuk tersebut. Sebagai salah satu produsen pupuk terkemuka yang telah beroperasi selama 57 tahun, dengan kurung waktu yang tidak sebentar itu maka, PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang telah melakukan berbagai perubahan serta upaya dalam berbagai bidang. Salah satu bidangnya yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. PT. Pupuk

Sriwidjaja Palembang telah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini sesuai dengan undang-undang dari pemerintah yang harus diterapkan oleh setiap perusahaan. Namun, kecelakaan kerja masih terjadi sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi operasi Pusri 1B PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan responden sesuai dengan permintaan pengguna yang dijadikan sebagai sampel penelitian. (Riduwan, 2009:38)

b. Wawancara

Metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. (Riduwan, 2009:41)

c. Teknik analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data hingga lebih dimengerti. Langkah awal yang dilakukann penulis adalah dengan cara menggunakan *software SPSS (Statistic Product and Service Solution)* versi 22 yang menganalisa berdasarkan data yang didapat dari sumber-sumber yang ada.

A. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel independent. Apabila banyaknya variabel bebas hanya satu, maka menggunakan regresi linear sederhana. Bentuk umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut. (Sugiyono, 2014:262)

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (Kemiringan)

X = Variabel independent (Keselamatan & Kesehatan Kerja)

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum x^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(n)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

B. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual atau untuk menguji ada tidaknya pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja (Y) Hipotesis statistiknya :

$H_0 : b = 0$, artinya (X secara persial tidak berpengaruh terhadap Y)

$H_0 : b = 0$, artinya (X secara persial berpengaruh terhadap Y)

Kriteria penilaian hipotesis pada uji-t ini adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

2. Pembahasan

Seperti yang telah dijelaskan pada Bab. 1, bahwa permasalahan yang dihadapi adalah “Bagaimanakah Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang?

Pada bab ini penulis akan membahas Analisis Kuantitatif yaitu data yang di diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan di Pabrik Pusri 1B, adapun masalah yang di teliti ialah Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

A. Sampel

Populasi yang digunakakan dengan ialah seluruh karyawan yang berada pada Pabrik Pusri 1B yang memiliki total karyawan sebagai berikut:

Jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1+150(0,1^2)} = \frac{150}{1+1,13} = \frac{150}{2,13} = 60 \text{ Responden}$$

B. Deskripsi Responden Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	90,0	90,0	90,0
	Perempuan	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan pada tabel 1 bahwa responden berjenis laki-laki sebanyak 54 orang (90%), dan 6 orang (10%) berjenis kelamin perempuan.

2) Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Adapun responden yang diteliti berdasarkan status Pernikahan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Karakteristik Karyawan berdasarkan Status Pernikahan

		Frequ	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Valid	Menikah	47	78,3	78,3	78,3
	Belum Menikah	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan pada tabel 2 bahwa sebanyak 47 orang responden (78,3%) berstatus menikah, dan 13 orang responden (21,7%) berstatus belum menikah.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun responden yang diteliti berdasarkan status Pernikahan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	31	51,7	51,7	51,7
	Diploma I / II / III / IV	11	18,3	18,3	70,0
	Strata I (S1) / Sederajat	17	28,3	28,3	98,3
	Strata II (S2) / Sederajat	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 3 bahwa sebanyak 31 orang responden (51,7%) dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat, 11

orang responden (18,3%) dengan tingkat pendidikan Diploma I / II / III / IV, 17 orang responden (28,3%) dengan tingkat pendidikan Strata I (S1)/Sederajat, 1 orang responden atau (1,7%) dengan tingkat pendidikan Strata II (S2)/Sederajat.

4) Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat Usia, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Usia

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 30 Tnn	29	48,3	48,3	48,3
	30 - 40 Thn	22	36,7	36,7	85,0
	40 - 50 Thn	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 4 bahwa sebanyak 29 orang responden (48,3%) dengan tingkat usia antara 20 tahun sampai 30 tahun, 22 orang responden (36,7%) dengan tingkat usia 30 tahun sampai 40 tahun, 9 orang responden (15%) dengan tingkat usia 40 sampai 50 tahun.

5) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 5 Thn	16	26,7	26,7	26,7
	6 - 10 Thn	28	46,7	46,7	73,3
	10 - 15 Thn	10	16,7	16,7	90,0
	> 15 Thn	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Dapat dilihat dari tabel 5 sebanyak 16 orang responden (26,7%) dengan masa kerja antara 0-5 tahun, 28 orang responden (46,7%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 10 orang responden (16,7%) dengan masa kerja 10-15 tahun, dan 6 orang responden atau (10%) dengan masa kerja diatas 15 tahun.

C. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Item-item Pertanyaan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dalam pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan, yaitu meliputi :

1. Tanggapan Karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja
2. Tanggapan karyawan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja kerja karyawan

Kedua item tersebut disusun dalam bentuk pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS)

1) Jawaban Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, maka diberikan 10 butir pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

2) Jawaban Responden Mengenai Alat Pelindung Diri

Tabel 6. Jawaban Atas Pertanyaan Alat Pelindung Diri

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	28	46,7
Setuju (S)	20	33,3
Netral (N)	12	20,0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber : Pengolahan data primer 2016

Berdasarkan tabel 6 bahwa sebanyak 28 orang responden (46,7%) sangat setuju akan kesediaan alat pelindung diri yang diberikan oleh perusahaan. Artinya perusahaan sudah menerapkan alat pelindung diri yang baik, karena penggunaan alat pelindung diri sangat diperlukan untuk melindungi para pekerja terhadap kemungkinan resiko kecelakaan yang bisa terjadi. Didukung dengan ketetapan pemerintah dan peraturan-peraturan yang berlaku di dunia kerja. Menurut Sabir (2009:43) berpendapat bahwa alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang sekelilingnya.

3) Jawaban Responden Mengenai Peralatan Kerja dalam Kondisi Baik

Tabel 7. Jawaban Atas Pertanyaan Mengenai Peralatan Kerja dalam Kondisi Baik

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	22	36,7
Setuju (S)	25	41,7
Netral (N)	11	18,3
Tidak Setuju (TS)	2	3,33
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 7 sebanyak 25 orang responden (41,7%) setuju akan semua peralatan yang baik dan memadai, akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan perusahaan sudah memberikan peralatan yang terbaik untuk menunjang pekerjaan dengan acuan standar nasional Indonesia (SNI). Kelayakan penggunaan peralatan kerja ditentukan oleh hasil pengujian kelayakan oleh lembaga terakreditasi. Menurut Saputra

(2012:38), kewajiban perusahaan memberikan perawatan bagi peralatan kerja, memusnahkan peralatan tidak layak pakai, memberikan peralatan baru bagi pekerja dan menunjuk petugas penatalaksanaan peralatan kerja agar semuanya dalam kondisi baik.

4) Jawaban Responden Mengenai Peralatan Berbahaya Telah Diberi Tanda

Tabel 8. Jawaban Atas Pertanyaan Peralatan Berbahaya Telah Diberi Tanda

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	27	45,0
Setuju (S)	19	31,7
Netral (N)	11	18,3
Tidak Setuju (TS)	3	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 8 sebanyak 27 orang responden (45,0%) sangat setuju bahwa peralatan berbahaya yang ada pada perusahaan telah diberi tanda bahaya sehingga dapat mengurangi resiko terjadi kejadian yang tidak diinginkan, hal ini diharapkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Didukung oleh pendapat Saputra (2012:43) bahwa dengan memberi tanda-tanda pada semua peralatan yang berbahaya dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja.

5) Jawaban Responden Mengenai Pelatihan dan Pendidikan Bagi Karyawan untuk Bertindak Aman dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tabel 9. Jawaban Atas Pertanyaan Pelatihan dan Pendidikan Bagi Karyawan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	25	41,7
Setuju (S)	23	38,3
Netral (N)	12	20,0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 9 sebanyak 25 orang responden atau (41,7%) sangat setuju dengan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan agar bertindak aman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mendapatkan pelatihan dan pendidikan akan memudahkan pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Rivai (20012:246), pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu faktor yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Adanya pelatihan dan pendidikan membuat karyawan bekerja lebih berhati-hati agar dapat melindungi diri dari suatu

D. Kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

*Jawaban Responden Mengenai Memperbaiki Kualitas Kerja dengan Pendidikan dan Pelatihan***Tabel 10. Jawaban Atas Pertanyaan Memperbaiki Kualitas Kerja dengan Pendidikan dan Pelatihan**

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	24	40,0
Setuju (S)	28	46,7
Netral (N)	8	13,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 10 sebanyak 28 orang responden (46,7%) setuju dengan pertanyaan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan demikian, berarti karyawan merasa mampu meningkatkan kualitas kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh untuk bertindak aman dan berhati-hati dalam berkerja, hal ini diharapkan akan meningkatkan kinerja kerja. Menurut Rivai (2004:253), pelatihan dan pendidikan mampu mengurangi kecelakaan karyawan dilingkungan kerja sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan lebih sedikit dan kualitas kerja juga akan meningkat.

*1) Jawaban Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja Aman dan Bersih***Tabel 11. Jawaban Atas Pertanyaan Kondisi Lingkungan Kerja Aman dan Bersih**

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	20	33,3
Setuju (S)	26	43,3
Netral (N)	13	21,7
Tidak Setuju (TS)	1	1,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Dari dilihat dari tabel 11 sebanyak 26 orang responden (43,3%) setuju dengan lingkungan kerja aman dan bersih maka kesehatan karyawan juga dapat terjamin. Dengan kesehatan yang terjamin maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan di perusahaan. Menurut Gilang (2010:59), kondisi kerja karyawan yang baik maka karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja kerja mereka di perusahaan.

*2) Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Intensif terhadap Pelaksanaan Pekerjaan***Tabel 12. Jawaban Atas Pertanyaan Pengawasan Intensif terhadap Pelaksanaan Pekerjaan**

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	16	26,7
Setuju (S)	31	51,6
Netral (N)	12	20,0
Tidak Setuju (TS)	1	1,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber : pengolahan data primer, 2016

Dapat dilihat dari tabel 12, sebanyak 31 orang responden (51,6%) setuju dengan pengawasan yang diberikan perusahaan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dikarenakan semua pekerja mendapatkan pengawasan secara intensif dalam pelaksanaan pekerjaannya di perusahaan. Pengawasan yang dimaksud adalah pemeriksaan secara seksama mengenai pelaksanaan peraturan dan tugas, Rivai (2004:285).

*3) Jawaban Responden Mengenai Metode atau Petunjuk Kerja yang dapat Mempermudah Pekerjaan***Tabel 13. Jawaban Atas Pertanyaan Metode atau Petunjuk Kerja yang dapat Mempermudah Pekerjaan**

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	20	33,3
Setuju (S)	31	51,7
Netral (N)	9	15,0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 13 sebanyak 31 orang responden (51,7%) setuju dengan metode atau petunjuk kerja yang diberikan akan mempermudah pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Sesuai dengan standar nasional Indonesia (SNI) bahwa metode atau petunjuk kerja wajib diberikan kepada pekerja agar mempermudah mereka dalam bekerja.

*4) Jawaban Responden Mengenai Penyediaan Obat-Obatan untuk Pertolongan Pertama pada Kecelakaan***Tabel 14. Jawaban Atas Pertanyaan Penyediaan Obat-Obatan untuk Pertolongan Pertama pada Kecelakaan**

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	24	40,0
Setuju (S)	21	35,0
Netral (N)	12	20,0
Tidak Setuju (TS)	3	5,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Dapat dilihat dari tabel 14 dapat dilihat dengan jelas bahwa 24 orang responden atau (40,0%) sangat setuju dengan pertanyaan obat-obatan untuk pertolongan pertama pada kecelakaan telah tersedia dalam perusahaan sehingga apabila terjadi kecelakaan maka dapat mengurangi resiko yang tidak diinginkan melalui pertolongan pertama yang diberikan apabila terjadi kecelakaan. Dan penyediaan obat-obatan pertolongan pertama merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk selalu menyediakan karena akan dibutuhkan suatu waktu.

5) Jawaban Responden Mengenai Jaminan Kesehatan pada Setiap Karyawan

Tabel 15. Jawaban Atas Pertanyaan Jaminan Kesehatan pada Setiap Karyawan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	26	43,3
Setuju (S)	21	35,0
Netral (N)	11	18,3
Tidak Setuju (TS)	1	1,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,7
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Dapat dilihat dari tabel 15 sebanyak 26 responden atau (43,3%) sangat setuju dengan Pertanyaan, bahwa setiap karyawan mendapatkan jaminan kesehatan. Dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan jaminan kesehatan yang mereka dapatkan. Hal ini memang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan agar kesehatan karyawan dapat terjamin dengan asuransi berobat yang diberikan sehingga akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Adia (2010:54) yang menyatakan bahwa dengan adanya jaminan kesehatan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan.

E. Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan analisis frekuensi responden yang telah dilakukan, didapatkan hasil mengenai tanggapan responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja harus dapat memenuhi indikator membuat kondisi kerja yang aman, pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kebutuhan karyawan, serta pelayanan Kesehatan

Dari analisis frekuensi tersebut, telah didapatkan kesimpulan hasil bahwa bahwa sebanyak 35 orang responden (58,3%) setuju akan Pertanyaan kondisi kerja yang aman pada perusahaan, pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, kemudian dari 25 orang responden a (41,7%) berpendapat setuju mengenai penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kebutuhan dan pelayanan kesehatan.

1) *Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)*
Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, maka diberikan 10 butir Pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan kinerja, bisa dilihat pada table dibawah ini

2) *Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kualitas Kerja Yang Cukup Tinggi Didalam Pekerjaan*

Tabel 16. Jawaban Atas Pertanyaan Tingkat Kualitas Kerja Yang Cukup Tinggi Didalam Pekerjaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	21	35,0
Setuju (S)	29	48,3
Netral (N)	10	16,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat dengan jelas bahwa tingkat kualitas kerja karyawan cukup tinggi dengan hasil 29 orang responden (48,3%) berpendapat setuju dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan mempengaruhi kualitas kerja mereka. Didukung oleh pendapat Rivai (2004:253) bahwa salah satu peningkatan kualitas kerja salah satunya melalui pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja, karena dengan pelatihan tersebut mampu mengurangi kecelakaan karyawan dilingkungan kerja yang akan meningkatkan kualitas kerja diperusahaan.

3) Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja Tinggi

Tabel 17. Jawaban Atas Pertanyaan Semangat Kerja Tinggi

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	19	31,7
Setuju (S)	29	48,3
Netral (N)	12	20,0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 17, dapat dilihat dengan jelas bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai semangat kerja tinggi yang menghasilkan jawaban setuju dari 29 orang responden (48,3%) dan 12 orang responden (20,0%) menjawab netral/ragu-ragu. Berarti masih banyak juga responden yang ragu akan semangat kerja tinggi dengan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Karena ada beberapa faktor yang membuat semangat kerja yang tinggi bagi pekerja, salah satunya juga didukung oleh sifat kepemimpinan, serta penghasilan yang mereka peroleh mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

4) Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja Yang Maksimal

Tabel 18. Jawaban Atas Pertanyaan Kuantitas Kerja Yang Maksimal

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	21	35,0
Setuju (S)	26	43,3
Netral (N)	13	21,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 18 dapat dilihat dengan jelas bahwa hasil jawaban terbanyak yaitu 26 orang responden (43,3%) berpendapat setuju. Artinya kuantitas kerja yang maksimal bukan hanya di hasilkan dari faktor keselamatan dan kesehatan kerja saja tetapi dari lebih didukung oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan

dinyatakan dalam ukuran angka yang dapat dipadankan dengan angka, Brotoharsojo (2003:56).

5) Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kemampuan Tugas Yang Tinggi

Tabel 19. Jawaban Atas Pertanyaan Tingkat Kemampuan Tugas Yang Tinggi

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	21	35,0
Setuju (S)	30	50,0
Netral (N)	9	15,0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 19 dapat dilihat dengan jelas bahwa tingkat kemampuan tugas yang tinggi dengan hasil 30 orang responden (50,0%) berpendapat setuju akan pertanyaan kemampuan tugas mereka akan meningkat dalam melakukan pekerjaan dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan. hal ini dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh untuk bertindak aman dalam setiap pekerjaan, Rivai (2004:253).

6) Jawaban Responden Mengenai Bekerja dengan Mutu Hasil Yang Efektif Efisien

Tabel 20. Jawaban Atas Pertanyaan Bekerja Dengan Mutu Hasil Yang Efektif Efisien

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	21	35,0
Setuju (S)	32	53,3
Netral (N)	7	11,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 20 dapat dilihat dengan jelas bahwa sebanyak 32 orang responden (53,3%) berpendapat setuju, bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja mereka bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien. Efektif adalah pencapaian tujuan secara tepat dari serangkaian alternatif yang digunakan. Sedangkan efisien adalah tepat atau sesuai dalam menghasilkan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, dan biaya.

7) Jawaban Responden Mengenai Mempergunakan Waktu Semaksimal Mungkin Dalam Bekerja

Tabel 21. Jawaban Atas Pertanyaan Mempergunakan Waktu Semaksimal Mungkin Dalam Bekerja

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	25	41,7
Setuju (S)	27	45,0
Netral (N)	8	13,3a
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 21 dapat dilihat dengan jelas bahwa sebanyak 27 orang responden (45,0%) menjawab setuju dengan penggunaan waktu semaksimal mungkin didalam bekerja. Dan 8 orang responden (13,3%) menjawab netral, artinya masih ada beberapa karyawan yang ragu akan pemanfaatan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja tersebut.

8) Jawaban Responden Mengenai Mampu Bekerja dengan Standar Perusahaan

Tabel 22. Jawaban Atas Pertanyaan Mampu Bekerja dengan Standar Perusahaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	26	43,3
Setuju (S)	27	45,0
Netral (N)	7	11,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 22 dapat dilihat jawaban responden sebanyak 27 orang responden (45,0%) menjawab setuju mengenai adanya keselamatan dan kesehatan kerja mereka mampu bekerja sesuai standar perusahaan. Artinya mereka berpendapat bahwa dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan, tidak berpengaruh terhadap kemampuan mereka bekerja dengan standar perusahaan.

9) Jawaban Responden Mengenai Patuh terhadap Peraturan Yang Berlaku

Tabel 23. Jawaban Atas Pertanyaan Patuh terhadap Peraturan Yang Berlaku

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	22	36,7
Setuju (S)	30	50,0
Netral (N)	7	11,7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 23 dapat dilihat sebanyak 30 orang responden (50,0%) setuju akan pertanyaan patuh terhadap peraturan di perusahaan artinya karyawan juga menerapkan disiplin kerja didalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

10) Jawaban Responden Mengenai Masuk Kerja Tepat Waktu

Tabel 24. Jawaban Atas Pertanyaan Masuk Kerja Tepat Waktu

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	18	30,0
Setuju (S)	31	51,7
Netral (N)	9	15,0
Tidak Setuju (TS)	2	3,3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 24 dapat dilihat bahwa karyawan selalu masuk kerja tepat waktu yang dihasilkan dari jawaban 31 orang responden (51,7%) menjawab setuju akan hal tersebut. Hal ini berarti dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan membuat karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

11) Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Absen dalam Bekerja

Tabel 25. Jawaban Atas Pertanyaan Tidak Pernah Absen dalam Bekerja

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	20	33,3
Setuju (S)	27	45,0
Netral (N)	11	18,3
Tidak Setuju (TS)	2	3,4
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	60	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 25 dapat dilihat bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap absensi karyawan yang dapat dilihat pada jam kerja selamat perusahaan. dan mengenai hasil jawaban responden, sebanyak 27 orang responden (45,0%) menjawab setuju akan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap absensi mereka di perusahaan. Hal tersebut tercipta dari jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan perusahaan, dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, Adia (2010:54).

F. Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis frekuensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dapat diketahui dari hasil jawaban bahwa sebanyak 75,0% karyawan yang telah menerapkan prinsip kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut didasarkan dari indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu pekerjaan, kehadiran di tempat kerja. Dari kesimpulan analisis frekuensi terhadap kedua variabel tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara keselamatan & kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Diantaranya peralatan untuk menghindari kecelakaan, lingkungan kerja aman bersih, serta jaminan sosial yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

G. Analisis Hasil Penelitian

Uji regresi bertujuan untuk mencari seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), berikut hasil uji regresi antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

H. Korelasi Antara Variabel X dan Variabel Y

Tabel 26. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.536	3.819

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber data: pengolahan data primer, 2016.

Korelasi antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.738^a dengan koefisien determinasi 0.544. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh Keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 54,4% dan 45,6 % (100%-54.4%) sisanya dipengaruhi faktor lain seperti pendidikan, pelatihan, gaya kepemimpinan, dan kompensasi.

I. Uji F

Tabel 27. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1009.725	1	1009.725	69.235	.000 ^b
Residual	845.875	58	14.584		
Total	1855.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber data: pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas nilai sig = 0,000 < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

J. Uji Regresi Sederhana

Tabel 28. Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.361	3.216		4.777	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.634	.076	.738	8.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber data: SPSS (diolah) 2016.

Berdasarkan tabel 28 diatas Y Keselamatan dan Kesehatan Kerja = 15.361 + 0,634 X Kinerja, Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: Konstanta sebesar 15.361 berarti tanpa adanya total variabel x Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka total variabel y Kinerja adalah sebesar 0,634.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa semua variabel memiliki data yang valid. Itu dibuktikan dengan melalui uji validitas, uji validitas yang telah dilakukan jika variabel memiliki nilai r hitung dibawah nilai r tabel 0.05 maka dinyatakan variabel tersebut valid.
2. Semua variabel bebas dan terikat memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai r tabel dibawah Cronbach Alpha , variabel keselamatan dan kesehatan kerja X 0.938 dan variabel Kinerja Karyawan Y 0.931.
3. Melalui regresi diatas pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.634. $Y = 15.361 + 0,634 X$, jika X dinaikan 1 point maka Y akan naik juga sebesar 0, 634, dan pengaruh X keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Y kinerja adalah positif.
4. Berdasarkan hasil uji diatas, variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan karena memiliki tingkat signifikansi tertinggi. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja merupakan variabel yang kemudian mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, dikarenakan pemberian keselamatan dan kesehatan kerja yang dirasakan oleh responden atau karyawan lebih mewakili peningkatan Kinerja Karyawan.

Saran

Setelah melakukan penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Dengan Perusahaan harus mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan dan telah diterapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi.
2. Perusahaan selalau memberikan pendidikan atau pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dimana bisa meningkatkan kesadaran karyawan terhadap bahaya yang ada di lingkungan kerja.
3. Perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan atau kerusakan akibat kerja.
4. Selain sanksi, perusahaan sebaiknya memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja tinggi. Hal ini dapat meningkatkan Kinerja karyawan untuk mematuhi peraturan tersebut.

Daftar Pustaka

- [1] Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- [2] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- [3] Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- [4] Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- [5] Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [6] Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- [7] Ranupandojo, Hedjrachman, & Suad, Husnan. 2006. *Manajemen Personalial*, Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [8] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [9] Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- [10] Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- [11] Suwarno, 2005. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- [12] Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada
- [13] Wijayanto (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh keselamatan dan
- [14] kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan distribusi region V terminal bahan bakar minyak malang).
- [15] Sulistyarini, Wahyu Ratna. 2006. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sahabat Klaten. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Diambil pada 20 September 2012 dari idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf*
- [16] Ishardian, Gilang. 2010. Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV. Semarang. Universitas Negeri Semarang. Diambil pada 25 September 2012 dari <http://lib.unnes.ac.id/5238/1/8635A.pdf>
- [17] Saputra, Dody. 2012. Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia. Institut Pertanian Bogor. Diambil pada 29 September 2012 dari repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57093
- [18] Ropiah (2010) dengan judul penelitian Persepsi Karyawan Tentang Hubungan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Korma Jaya Utama, Jakarta Selatan).
- [19] Siregar, Syofian. 2003. *Metode Penelitian Kuantitaif*. Jakarta: Penerbit Kecana Media Grop